

Предварительная работа с участниками образовательных событий

Инна Губаревич

Инна Губаревич — координатор образовательных программ
Социально-педагогического общественного объединения “Чазения”.

E-mail: inna_mail@tut.by

Можно зафиксировать, что в последнее время растет неудовлетворенность результатами образовательных семинаров, как со стороны участников, так и со стороны тренеров.

На наш взгляд, отсутствие работы тренера с запросами самих участников перед семинаром или во время его проведения, несовпадение ожиданий участников и тренера от предлагаемой концепции (программы) семинара является одной из основных причин создавшегося положения.

В статье предпринимается попытка рассмотреть, как, когда, с помощью каких средств возможно согласование образовательных запросов потенциальных участников и программы семинара, предлагаемой тренером.

Образовательный (интерактивный) семинар существенно отличается от многих событий, происходящих в сфере формального образования. Например, в программах семинара постоянно предусматривается блок, связанный с выявлением ожиданий и опасений участников от семинара, которое, по мнению многих тренеров, способствовало определению их запроса. Но как показывает практика, участники иногда испытывают затруднения в четком и конкретном формулировании запроса, который может быть озвучен в виде вопроса или зафиксирован как проблемная ситуация.

Иногда запросы участников не соответствуют теме семинара, а времени, отведенного на выявление их ожиданий, когда в аудитории 20 – 25 человек, не достаточно, чтобы его переформулировать и конкретизировать.

Причины таких затруднений могут быть разными, например, ожидание участников, что запрос сформулирует сам тренер (здесь, возможно, сказывается опыт традиционного обучения), разность представлений о конкретности формулировки запроса у тренера и участников; низкий уровень осведомленности и подготовленности участников семинара, желание узнать по теме все, а не обсудить отдельно конкретный вопрос.

Возможно, тренер своими действиями может провоцировать затруднения при формулировании

образовательного запроса. Например, он задает вопрос не по содержанию, а касается всех аспектов проведения семинара, или сам вопрос сформулирован неконкретно; участникам дается мало времени на формулирование своих запросов; при согласовании запросов с участниками тренер стремится подменить их своими заготовками и т.д.

Возникающие затруднения со стороны участников и тренера вынуждают искать более эффективные способы их решения, а также формы работы с запросами, требующие тщательного продумывания, планирования, выбора адекватных средств деятельности до и в процессе семинара.

А теперь представим себе, что запросы участников сформулированы четко и конкретно. Что дальше происходит на семинаре, если тренер приехал с уже готовой программой? Возможно, тренер на семинаре или после первого дня лихорадочно переделывает программу, или “вписывает” прозвучавшие запросы участников в существующую программу: “Посмотрите, вот в этом месте мы будем говорить о вашей проблеме (что само по себе еще не очевидно)”.

Тренеру и участникам необходимо сформулировать цели и задачи так, чтобы они были достижимыми и адекватными для образовательного события, краткосрочного или длительного. Широко сформулированные цели и задачи семинара создают определенные затруднения в организации деятельности участников, в их содержательном продвижении в теме, в недостаточном количестве времени для рассмотрения актуальных вопросов, задаваемых участниками, в выборе средств и способов оценивания результатов семинара.

Примеров таких ситуаций в тренерской практике множество. В книге “Профессиональная кухня тренера” Т. Краснова подчеркивает необходимость конкретизации тренером и участниками целей и задач семинаров, в особенности краткосрочных, необходимость корректности в управлении временем и отмечает, что “попытки добиваться слишком многого за ограниченный временной отрезок рассматриваются как одна из типичных характеристик “пожирателей” времени” [6, с. 86].

Таким образом, перед тренером возникает необходимость дать ответ на многочисленные вопросы. Например:

- Что и как необходимо сделать, чтобы участники, придя на семинар, могли четко и конкретно зафиксировать свой образовательный запрос?
- Что необходимо сделать, чтобы на семинаре больше времени уходило на содержательную работу по теме, а не на многочисленные согласования?
- Как помочь участнику работать с собственным образовательным запросом?

В поисках ответов на эти и другие вопросы участники четвертой школы-семинара “Что держать за результат семинара и как его измерить?” в рамках проекта “Школа тренеров”^{*} увидели необходимость проведения предварительной работы с потенциальными участниками будущего образовательного события, а также определили зависимость ее проведения от типа построения образовательного (интерактивного) семинара.

Материалы статей, описывающие опыт бизнес-тренингов, указывают, что тренеры-консультанты тратят до 40-60% всего времени работы с группой на предварительную работу, а все остальное время — это собственно тренинг. Сама же предварительная работа с будущими участниками семинара может длиться до 6 месяцев. Почему? Попытаемся ответить на этот вопрос.

Дискуссии, анализ тренерской практики, литературных источников позволяет нам предположить, что в ходе предварительной работы тренер решает несколько задач:

- определяет реальную проблему, с которой сталкивается участник в своей деятельности;
- создает условия для того, чтобы участник занял рефлексивную позицию по отношению к своей деятельности, проанализировал ее;
- помогает участнику понять, что в его деятельности есть проблема, и сформулировать ее для себя.

Достижение поставленных в процессе предварительной работы задач способствует снятию сопротивления у участников по отношению к действиям тренера на семинаре, особенно в первый день. Ведь очень часто в этот день он большую часть времени тратит на преодоление барьеров и сопротивления между ним и участниками, направляя усилия на создание атмосферы открытости и доверия, позволяющей им чувствовать себя комфортно в группе, выстраивать взаимодействие на паритетных основаниях, осознавать ценность каждой высказанной идеи, быть открытыми к изменениям в своих мыслях, поведении и деятельности.

Атмосфера открытости и доверия необходима для того, чтобы анализировать получаемую информацию, зачастую не совпадающую с ценностями и взглядами, позициями участников, организовать их работу с помощью методов активного обучения, ролевых или деловых игр, которые не всегда воспринимаются взрослыми положительно.

Потраченное время на создание атмосферы открытости и доверия ограничивает время на обсуждение содержательных вопросов, зафиксированных в программе и в ожиданиях самих участников. А ведь необходимо еще подвести итоги семинара, проанализировать полученную информацию, организацию и проведение самого семинара, дать возможность участникам задать вопросы и получить на них ответы.

Проведение предварительной работы актуально также в тех случаях, когда тренер планирует составление программы семинара, организацию и проведение образовательного события “от самих участников” или желает организовать работу по согласованию своих ожиданий и целей с ожиданиями и целями самих участников. Такие типы построения образовательного события предусматривают организацию и выстраивание деятельности участников, исходя из их содержательных запросов, потребностей, поиска решений затруднений, научению чему-то.

При построении образовательного (интерактивного) семинара, в котором тренер сам ставит цели и задачи семинара и стремится их достичь без согласования с участниками, предварительная работа становится неактуальной.

Как может быть организована предварительная работа?

Попробуем дать характеристику идеального участника образовательного события. Это участник, у которого есть потребность обучаться. Он умеет ставить и достигать поставленные им цели и задачи, умеет четко и конкретно формулировать свой запрос и работает с ним на протяжении всего образовательного события, использует различные возможности, предоставляемые тренером и другими участниками, для рассмотрения своего вопроса с разных точек зрения.

Все это требует от участника серьезной внутренней работы, интеллектуального и эмоционального напряжения, самоопределения, обращения к источникам информации, взаимодействия с тренером (если есть необходимость), открытости к изменениям.

В реальной практике проведения образовательных событий в сфере неформального образования возникает по объективным и субъективным причинам ряд затруднений, которые не всегда позволяют участ-

^{*} В 2002-2003 гг. был реализован Белорусско-шведский проект “Школа тренеров” (ОО “Образовательный центр «ПОСТ» — Studieförbundet Vuxenskolan), целью которого являлось повышение квалификации тренеров, работающих в сфере неформального образования. В рамках проекта были проведены пять школ-семинаров, позволившие их участникам обсудить разные вопросы тренерской деятельности.

нику занимать рефлексивную позицию по отношению к своей деятельности.

Важную роль в решении подобных затруднений может сыграть предварительная работа. Она оказывает влияние на успешность или результативность проведения тренером того или иного семинара, ко-

торые могут выражаться в возможности «отстояться» содержательным идеям и вопросам, обеспечить участнику другую стартовую позицию в начале семинара, способствовать самоопределению» [6, 90].

Приведем пример того, как может быть выстроена предварительная работа, для решения обозначенных затруднений.

Пример из практики

(из отчета проведенного семинара по теме «Процесс обучения:...», Молодечно, ноябрь 2002 г.)

«Предварительная работа включала в себя несколько этапов:

- встречу с будущими участниками, целью которой являлось знакомство с темой семинара, формой проведения семинара, с тренерами, а также определение желающих принять участие в образовательном событии;
- раздачу анкеты (см. Приложение), в процессе заполнения которой участники писали ответы, касающиеся их цели пребывания на семинаре, затруднений в их деятельности, опыта участия в подобных мероприятиях, а также формулировали свой запрос к теме семинара. В процессе заполнения анкет тренеры смогли ответить на вопросы, которые возникали у участников.

Анализ анкет и бесед с участниками перед краткосрочным образовательным событием позволил тренерам обозначить несколько групп участников. К первой группе относились участники, имеющие четкое представление о цели своего участия в семинаре. Вторая группа состояла из участников, которые «достраивали» свою цель в процессе предварительной работы и завершили ее конкретизацию в начале семинара. Третья группа была из участников, определивших, что данное событие не соответствует их образовательным потребностям. Такое условное разделение участников на группы позволило тренерам выстраивать разные стратегии работы с первой и второй группой.

Начало семинара стало решать не задачу ориентации участника в предстоящем событии, а позволяло сосредоточить усилия на содержательной работе».

Пример из практики

(из отчета проведенного семинара по теме «Учебная деятельность студента: как сделать работу с текстом эффективной», Минск, март 2003 г.)

«Для достижения цели предварительной работы были предприняты следующие шаги:

1. Удалось найти учителей, которые были заинтересованы в проведении семинара именно в их школе. Эти учителя уже имели опыт участия в семинарах, проводимых общественными организациями, и взяли на себя, частично, функцию распространения информации о семинаре. На данном этапе не произошло искусственного возвращения самими же тренерами интереса к семинару. Тренеры пришли к учителям, которые уже получили информацию о данном событии от своих коллег.
2. Проведены две встречи с учителями.

Первая встреча была направлена на поиск потенциальных участников семинара (составление списка будущих участников семинара).

Вторая встреча уже с конкретными участниками семинара проходила в форме коротких индивидуальных бесед и последующим заполнением анкет. **Основным результатом второй** встречи должен был

стать спектр вопросов, затруднений, проблем, с которыми учителя сталкиваются в процессе своей педагогической деятельности.

К сожалению, этот этап работы не удалось сделать в полном объеме. Причин может быть несколько и их можно перечислять с двух позиций. С позиции учителей — недостаточно времени на обдумывания; небольшой опыт работы — нет вопросов; я посетила много семинаров и все уже давно знаю. С позиции тренеров — ощущение, что учителя редко рефлектируют собственную педагогическую деятельность; нежелание говорить открыто о своей деятельности (у части учителей, согласно результатам анкетирования, нет желания обсуждать свою педагогическую деятельность с коллегами; те, кто хочет это делать, выбирают для этого узкий круг коллег-единомышленников или методическое объединение); недостаточно четкая формулировка наших ожиданий относительно участников.

В ходе второй встречи удалось по результатам анкет сделать видимыми для себя границы тех основа-

ний, на которых участники выстраивают свою педагогическую деятельность, что частично облегчило работу тренеров над содержанием программы семинара.

Были разосланы письма участникам, в которых еще раз оговаривались рамочные условия семинара, предлагалось подробное описание только 1-ой сессии 1-го дня и возможное движение в последующих сессиях. Так как письмо получили не все участники, оно не сработало в первой сессии”.

Безусловно, данные примеры не исчерпывают все формы организации предварительной работы, они, скорее, дают возможность сделать первый шаг к анализу методического обеспечения данного типа деятельности.

Какие задачи позволяет решать предварительная работа?

Анализ собственной тренерской практики позволяет говорить о том, что предварительная работа является одним из факторов более успешного обучения участников семинара.

Постоянные наблюдения, анализ взаимодействия с целевыми группами показали, что на начальном этапе семинара участники часто фиксируют общие, размытые по смыслу запросы, требующие прояснения, уточнения, а конкретизация образовательных потребностей происходит на протяжении всего семинара. Для формулирования конкретных запросов необходима содержательная, иногда совместная — тренера и участника, работа.

Определение образовательных потребностей (запросов) участников во время предварительной работы оказывает влияние на постановку целей и результатов образовательного события, которых они желают достичь в процессе обучения. В то же время это позволяет тренеру четко определить свою компетентность в теме и содержании семинара, в выборе методов работы, средств анализа происходящего на семинаре и его результатов.

Предварительная работа позволяет участнику подумать о том, как ему на семинаре потратить время более эффективно для решения своих задач, удовлетворения своих образовательных потребностей. А организованное в рамках предварительной работы знакомство с программой семинара, возможно, подтолкнет его к размышлениям, вопросам, поможет ему определить те аспекты, которые вызывают интерес для обсуждения.

А самое главное — предварительная работа решает задачу ориентации участников в предстоящем образовательном событии. Благодаря этому уменьшается дистанция между тренером и участниками в социально-психологической плоскости и частично в деловой, снижается “уровень сопротивления” участников, распределяется ответственность между участниками и тренером за полученные результаты в конце семинара.

Предварительная работа позволяет тренеру и участникам сосредоточить свои усилия на содержательной работе уже в первый день краткосрочного образовательного события, которым является семинар.

Каковы же могут быть формы работы с запросами? Основными формами работы с запросами участников является:

- **индивидуальная работа/беседа на предварительной встрече.** Эта форма работы позволяет участнику проанализировать проблемы, с которыми он сталкивается в своей деятельности, определить их причины, а затем сформулировать и конкретизировать запрос, соотнося его с темой семинара;
- **групповая дискуссия с последующей презентацией и нахождением общих проблемных точек или участие тренера в “проблемном совещании”, собрании коллектива.** Участие в групповом обсуждении предполагает вычленение участниками наиболее актуальных вопросов, проблемных точек в профессиональной деятельности с целью их рассмотрения на семинаре, определения временного формата и последовательности обсуждения, организации рефлексии по отношению к своим запросам для определения реальности их достижения;
- **предсеминарская анкета.** В нее могут быть включены вопросы, касающиеся содержания предлагаемой программы обучения, опыта и целей участия в подобных образовательных семинарах, предпочитаемого стиля обучения, временных рамок проведения и т.д. Тренеру важно сформулировать вопросы так, чтобы он не получил на них формальные ответы;
- **экспресс-диагностика качества работы.** Эта форма проведения предварительной работы позволяет тренеру выявить сильные и слабые моменты, более объективно дать оценку существующей ситуации в профессиональной деятельности участников;
- **письменная коммуникация.** Эта форма чаще всего используется тренером в случае, если у него нет возможности приехать и провести предварительную работу с участниками семинара. Например, проведение семинара запланировано в Новогрудке, а сам тренер из Минска. В этом случае более эффективным и малозатратным способом работы с запросами участников, их целями участия в семинаре является письменная коммуникация.

При использовании тренером разных форм проведения предварительной работы необходимо проверять жизнеспособность запросов участников — насколько реально их достичь и обсудить за семинар, насколько они актуальны для их дальнейшей работы, высказывать сомнения, уточнять их с позиции “эксперта”, “участников” и т.д.

В процессе длительных обсуждений вопроса “Что позволяет говорить о том, что участник работает с

собственным запросом?” тренеры, участники четвертой школы-семинара “Что держать за результат семинара и как его измерить?” в рамках проекта “Школа тренеров” нашли следующие ответы:

- в процессе семинара участники конкретизируют запросы;
- у участников возникают вопросы по своей проблеме;
- участник в процессе работы не скатывается на обсуждение других вопросов, а держит свой запрос и ищет ответы на него;
- участник работает с чужим запросом, но одновременно держит свой запрос и наращивает содержание за счет другого;
- тренер видит динамику изменения запроса участника по задаваемым вопросам (количество, содержание);
- по окончании семинара в итоговых анкетах, эссе участник фиксирует то, что происходила работа с его запросами, расширение проблемного поля и новые вопросы, некоторую неудовлетворенность результатом.

С какими сложностями можно столкнуться при проведении предварительной работы?

В качестве самых существенных препятствий при организации предварительной работы можно назвать недостаточность временных и финансовых ресурсов. Это в одинаковой степени касается как тренеров, так и потенциальных участников семинаров.

Так, например, тренер, желающий выстраивать программу семинара в стратегии “от участника” и разделяющий ценность предварительной работы, может столкнуться с тем, что в реализуемом проекте отсутствует даже упоминание о таком виде работы, а, следовательно, и финансовые средства для его обеспечения.

Можно отметить, что такая ситуация характерна не только для неформального образования. Приблизительно с теми же проблемами может столкнуться преподаватель, работающий, например, в сфере повышения квалификации и желающий максимально приблизить содержание своего курса к образовательным

потребностям слушателей. Все это либо вынуждает отказаться от самой идеи проведения предварительной работы, либо заставляет искать внутренние ресурсы, которые также могут быть ограничены.

Таким образом, становится очевидной необходимость объяснения донорам, академической общественности ценности и необходимости предварительной работы.

Если же учреждение образования, общественное объединение предоставляет платные образовательные услуги взрослым, то затраты на организацию и проведение предварительной работы будут включены в стоимость услуги, а это, в свою очередь, вызывает ее удорожание. Частично эта проблема может быть решена за счет очень тщательного составления информационного сообщения об образовательном событии (это позволит потенциальным участникам более точно представлять программу будущего семинара) или благодаря включению этапа работы с запросом участников в сам семинар (это, соответственно, окажет влияние как на продолжительность семинара, так и на интенсивность работы).

Временной ресурс также может быть ограничен. Взрослый будет вынужден тратить на предварительную работу время, которое обычно предназначается для профессиональной деятельности либо для отдыха. Это требует от организаторов образовательных мероприятий поиска таких форм предварительной работы, которые были бы адекватны задачам предстоящего события, а также имеющимся условиям.

В заключение можно отметить, что сама по себе предварительная работа еще не гарантирует успех и качество предстоящего образовательного события. Позволяя на этапе разработки общей концепции семинара уточнять образовательный запрос потенциальных участников, дифференцировать их по уровню компетентности в предлагаемой теме или по типу желаемого конечного результата, форма проведения предварительной работы зависит от типа и рамочных условий готовящегося мероприятия.

В будущем представляется перспективным обсудить потенциал различных форм организации предварительной работы в сфере формального и неформального образования, специфику методических средств, используемых тренерами и преподавателями для уточнения образовательного запроса участников.

Литература:

1. Дугина О. Как избежать пускания денег, выделенных на обучение, “на ветер” // www.training.ru, 2004.
2. Осипова О. Меня сюда послали ... — 3 // www.training.ru, 2004.
3. Осипова О. Меня сюда послали ... — 4 // www.training.ru, 2004.
4. Осипова О. Меня сюда послали... // www.training.ru, 2004.
5. Основы андрогогики: Учеб. пособие для студентов высших пед. уч. заведений / И.А. Колесникова, А.Е. Марон, Е.П. Тонконогая и др.; Под ред. И.А. Колесниковой. — М., 2003.
6. Профессиональная кухня тренера (из опыта неформального образования в третьем секторе) / Отв. Ред. Е. Карпиевич, В. Величко. — СПб., 2003 г.

Приложение

Пример анкеты,

которая заполнялась участниками в процессе предварительной работы перед семинаром "Процесс обучения: ..."

Социально-педагогическое общественное объединение "Чазения"
 ОО "Образовательный центр «ПОСТ»"

Уважаемый коллега!

Мы обращаемся к Вам с просьбой ответить на следующие вопросы, касающиеся организации и проведения семинара:

1. Почему Вы решили принять участие в семинаре?

.....

2. На семинаре Вам было бы интересно:

- проанализировать опыт (свой, коллег) организации учебного процесса;
- получить опыт участия в конкретных методах организации учебного процесса;
- обсудить теоретические положения, касающиеся организации учебного процесса;

Иное

3. Закончите предложение "Мои занятия приносят ученикам пользу вследствие":

.....

4. Зафиксируйте три основных положения, которыми Вы руководствуетесь в своей педагогической деятельности:

.....

5. Если у Вас желание обсуждать с коллегами свою профессиональную деятельность?

- "Да" "Нет"

6. Если "да", то лучше всего Вы бы это делали:

- на педагогическом совете;
- на методическом объединении;
- в педагогическом клубе, объединяющем учителей-единомышленников;

Иное

Спасибо!